

## ВИБІР ДЖЕРЕЛ ТА МЕТОДІВ ЗАЛУЧЕННЯ БАНКІВСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

студент **Григор'єв О.І.**

*Сумський державний університет (Україна)*

Одним із перших етапів процесу створення штату працівників будь-якого банку є залучення персоналу. Існують два джерела комплектування кандидатів на вакантні посади: зовнішні та внутрішні.

До зовнішніх джерел належать особи, які до цього часу не були ніяким чином пов'язані саме із діяльністю цього банку. До основних методів зовнішнього комплектування персоналу належать: державні центри зайнятості, біржі праці; різноманітні підприємства й організації по працевлаштуванню; прямий контакт із студентами та вищими навчальними закладами й подальше залучення найуспішніших студентів, які мають відповідну спеціалізацію; реклама банку в ЗМІ (преса, радіо, телебачення, Інтернет); персональні запрошення фахівців із інших кредитно-фінансових установ, які можуть бути корисними; лізинг (для розробки нових проектів і банківських послуг) та ін.

До внутрішніх джерел належать особи, які вже деякий час працюють в даному банку. До основних методів внутрішнього набору заміщення вакансій належать: підготовка або перепідготовка своїх працівників та подальше їх просування (горизонтальне або вертикальне); постійне інформування всього банківського колективу про нові вакансії, які виникають; безпосереднє звернення до своїх працівників щодо рекомендацій на роботу друзів, знайомих; ротація кадрів та ін.

Як зовнішні, так і внутрішні джерела залучення банківського персоналу мають свої переваги та недоліки.

Значна частина фінансово-кредитних установ надають перевагу внутрішньому набору, бо він зменшує затрати на адаптацію працівників, збільшує шанси для професійного зростання працівників, покращує соціально-психологічний клімат в колективі і т. п., але в той же час обмежує вибір кандидатів, відбувається зростання витрат на перенавчання персоналу, дозволяє просувати людей, які є «потрібними», але малоефективними та не сильно значущими та ін.

Зовнішні джерела залучення банківського персоналу є багатозатратними, вони підвищують рівень кадрового ризику та плинності кадрів, але в той же час надають можливість широкого вибору кваліфікованих претендентів, які несуть із собою нові сучасні погляди та ідеї [1, с. 27-29], [2].

Отже, вибір джерела та методу залучення банківського персоналу є одним із перших та найважливіших етапів усього банківського менеджменту. Від того, яким чином буде залучений персонал, багато в чому залежить подальша ефективність сумісної діяльності трудового колективу та взагалі, успішність банку не тільки в короткостроковій, але й в довгостроковій перспективі.

1. Сушко Н. М. Менеджмент персоналу в банках: Навч. пос. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 146 с.

2. Крушельницька. Управління персоналом 2003. Організація та залучення персоналу [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/45/3078.html>.

*Науковий керівник: к.е.н., доц. Петрушенко М.М.*

*Сумський державний університет (Україна)*

**Григор'єв, О.І. Вибір джерел та методів залучення банківського персоналу [Текст] / О.І. Григор'єв; наук. кер. М.М. Петрушенко // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф.**

**Балацького О.Ф., м. Суми, 6-8 травня 2014 р.: у 2-х т. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, О.В. Люльова. - Суми : СумДУ, 2014. - Т.1. - С. 229-230.**